



**Armando Ernesto Constantino Ventura**

**DRA. NAYELI MORALES**

**Cuadro Sinóptico: FUNDAMENTOS DEL  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL e individuo**

**Materia: comportamiento y cultura  
organizacional**

**Grado: 1 cuatrimestre**

Comitán de Domínguez Chiapas a 04 de noviembre

## FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**Introducción al comportamiento organizacional.**

El CO se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones

**Se relaciona en:**

Normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos

**El comportamiento de un grupo de personas:** no se puede comprender únicamente como la suma de las acciones de los individuos.

**El CO:** es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.

Las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas.

**Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.**

Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones

**Las principales características del CO son las siguientes:**

**El CO tiene características distintivas.**  
Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones.

**El CO es una disciplina científica aplicada**  
Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones.

**El CO se enfoca en las contingencias.**  
Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas.

**El CO utiliza métodos científicos.**  
Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas.

**El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones.**  
Son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas.

**Aportaciones de varias ciencias del comportamiento:**

- Las ciencias políticas
- La antropología
- La psicología
- La psicología social
- La sociología
- La sociología organizacional.

## EL INDIVIDUO

**El individuo en la organización.**

Las organizaciones no toma en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización.

**Administración Pública.**

Se convierte en un apartado obligatorio en el estudio de la Gestión del Conocimiento.

**Mejoramiento de relaciones.**

Pueden generarse entre la persona y la organización, se hace necesario conceptualizar algunos términos que se encuentran involucrados, como son:

**Comportamiento organizacional**

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

**Los elementos claves en el comportamiento organizacional son:**

- Personas
- Estructura
- Medio

**El comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional:**

- Variables a nivel individual.
- Variables a nivel de grupo.
- Variables a nivel de sistema organizacional.

## CONDUCTA INDIVIDUAL

Conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene, junto con otros aspectos inherentes a su temperamento y personalidad.

### Contribución psicológica son:

- ✓ El subsistema instintivo
- ✓ El subsistema volitivo y motivacional
- ✓ El subsistema cognitivo
- ✓ El subsistema emotivo/afectivo
- ✓ El subsistema conativo

**Por ello se hace necesario describir y relacionar algunos factores específicos que justifican las diferencias individuales, como son: el aprendizaje.**

### Actitudes

Las actitudes son declaraciones de evaluaciones favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos.

### Personalidad:

La personalidad de un individuo es considerada una serie relativamente estable de características, tendencias y temperamentos.

### Aprendizaje:

El aprendizaje es el proceso por el cual se produce en la conducta un cambio relativamente duradero, como resultado de la práctica o experiencia.

## PERCEPCIÓN Y TOMA DE DECISIONES INDIVIDUAL.

### PERCEPCIÓN

Es concebida como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente.

### La toma individual de decisiones.

Los individuos toman decisiones, se deben preocupar por la calidad de las mismas, que se ven influenciadas con mucha frecuencia por sus propias percepciones.

### Existen seis pasos que se deben seguir en un modelo racional de toma de decisiones:

- ✓ Precisar el problema
- ✓ Identificar los criterios de decisión
- ✓ Distribuir ponderaciones a los criterios
- ✓ Desarrollar las alternativas
- ✓ Evaluar las alternativas
- ✓ la mejor alternativa

### ESTE MODELO TIENE MUCHAS PREMISAS TALES COMO:

**Nitidez del problema:** Es decir no debe poseer ningún tipo de ambigüedad.

**Opciones conocidas:** La persona encargada de tomar la decisión, identifica los criterios importantes y realiza un listado de las alternativas posibles

**Predilecciones claras:** Los criterios y alternativas se pueden ordenar y ponderar para reflejar su relevancia

**Preferencias constantes:** Los criterios específicos de decisión son constantes al igual que su ponderación.

**Sin límites de tiempo o costo:** La persona que toma las decisiones puede acceder a una información completa de los criterios y alternativas.

**Paga máxima:** Como es lógico se debe elegir la alternativa que produzca el valor más alto que se pueda percibir.

## VALORES, ACTITUDES Y SATISFACCIÓN LABORAL.

### LA CLASIFICACIÓN DE APTITUDES PERSONALES

Toman como herramientas para incrementar su productividad, eficacia y la calidad de los productos o servicios.

### Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo.

De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.

### SATISFACCION LABORAL.

- Productividad
- Ausentismo
- Rotación

### INSATISFACCION LABORAL.

- Salida
- vocear
- Lealtad
- Negligencia

# MOTIVACIÓN Y SUS APLICACIONES.

## MOTIVACIÓN

Está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

**El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:**

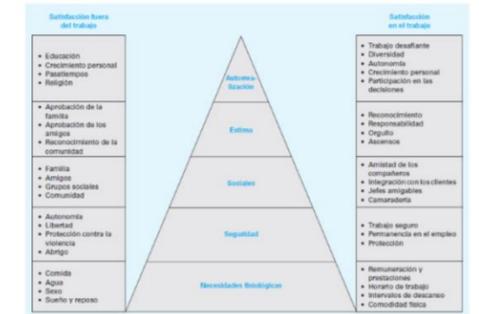
- ✓ Las necesidades y las carencias.
- ✓ La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia.
- ✓ Si la persona satisface la necesidad.
- ✓ Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa.
- ✓ Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

## EL ABSENTISMO O LA EVASIÓN

Son actitudes de defensa para huir de un ambiente de trabajo desagradable e insatisfactorio, y se pueden manifestar como ausencia física o no física

**La teoría de la motivación de Maslow.**

Está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.



## **BIBLIOGRAFIA**

- **Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.**
- **Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.**
- **Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.**